**INFORME Nº 74/2020**

**DE** : **ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA**
**FECHA** : **13 de octubre de 2020**
**REF.** : **Dictamen N° E 40319N20, de la Contraloría General de la República, de 2 de octubre de 2020.**

***"Considerando las anormales condiciones generadas por la pandemia y las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria con ocasión de ellas -como las cuarentenas – la habilitación por parte de la Dirección del Trabajo de un finiquito electrónico en la página web, puede entenderse en el contexto excepcional que afecta el territorio nacional, pero solo mientras este se mantenga."***

---

La Contraloría General de la República, resolviendo un pronunciamiento requerido por algunos parlamentarios, objetando la legalidad que la Dirección del Trabajo habilitara, en su página web, una modalidad de "finiquito laboral electrónico" dictaminando lo señalado en la referencia.

Para arribar a dicha conclusión, la Contraloría describe el procedimiento de finiquito electrónico implementado por la Dirección del Trabajo, el que, según lo señalado por ésta:

….. *"permite a las partes dejar constancia del término del contrato de trabajo, de las obligaciones derivadas del mismo, del detalle de los pagos que corresponda efectuar con motivo de dicho término y otros pactos relacionados con el mismo hecho. El Finiquito Laboral Electrónico se encuentra disponible en el Portal MI DT de la Dirección del Trabajo (DT). Esta Dirección en su calidad de ministro de fe, certificará, además de la identidad y el acuerdo entre las partes, que el pago se haya realizado mediante transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador".*

Luego el organismo Contralor recurriendo a su jurisprudencia administrativa define el finiquito como:
*……". un acuerdo de voluntades suscrito entre empleador y trabajador con ocasión del término del contrato de trabajo que los unió, y su objeto es dejar constancia que la relación laboral ha terminado - de conformidad con alguna de las causales establecidas en el Código*

*del Trabajo -, y de las prestaciones pecuniarias que se pagan que en el mismo se consignan (aplica dictámenes N°s. 50.022, de 2011 y 18.537, de2018".*

Teniendo en consideración la definición antes transcrita, sostiene la Contraloría General de la Republica, que el finiquito es una convención entre empleador y trabajador mediante la cual ambos confirman la terminación del contrato de trabajo y los términos en que se produce, incorporando ciertos requisitos para proteger la libertad contractual del acuerdo.

En este orden de ideas se señala que, el finiquito no corresponde a un acto administrativo - definido en el artículo 3° de la ley N° 19.880 y tampoco es aplicable, la posibilidad de suscribir los finiquitos mediante la firma electrónica prevista en la ley N° 19.799, ya que la letra b) del inciso segundo de su artículo 3° establece que ello no será aplicable en aquellos casos en que la ley requiera la concurrencia personal de alguna de las partes.

Sin perjuicio de lo anterior, se agrega que ante una pandemia como la que afecta al territorio nacional, corresponde a los órganos de la Administración del Estado adoptar las medidas que el ordenamiento jurídico les confiere a fin de proteger la vida y salud de sus servidores, evitando la exposición innecesaria de estos a un eventual contagio; de resguardar la continuidad del servicio público y de procurar el bienestar general de la población, lo que habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los servicios públicos asegurando la continuidad mínima necesaria de los servicios públicos críticos.

Acorde con lo anterior, la Contraloría General de la República concluye, que:

*"En atención a lo anterior, y considerando las anormales condiciones generadas por la pandemia y las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria con ocasión de ellas - como las cuarentenas -, la habilitación por parte de la Dirección del Trabajo de un procedimiento de finiquito laboral electrónico en su página web, puede entenderse en el contexto excepcional que afecta al territorio nacional, pero solo mientras este se mantenga."*

**Comentario:**

**1)** El finiquito conforme lo dispone el artículo 177 del Código del Trabajo debe constar por escrito, debe ser firmado por las partes y ratificado por el trabajador ante un ministro de fe de aquellos señalados en dicho precepto.
Además, dicho finiquito debe ser otorgado por el empleador y puesto su pago a disposición del trabajador, dentro de los 10 días hábiles siguientes, contados desde la separación del trabajador.

**2)** De acuerdo a la dictaminado por la Contraloría General de le República, el finiquito debe ratificarse en forma presencial por el trabajador y el mismo no puede suscribirse mediante firma electrónica, lo que trae como consecuencia que el finiquito electrónico que se encuentra disponible en la página Web de la Dirección del Trabajo, solo podrá utilizarse en forma excepcional durante el periodo de pandemia que afecta a nuestro país.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,

M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.